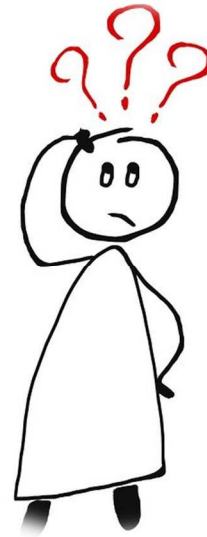


Besser zusammenarbeiten, gemeinsam ins Gespräch kommen:

**1. Wofür diese Fragekarten sind...
Was ist eigentlich die Frohe
Botschaft?**

Was motiviert mich, mitzuarbeiten?

**Was bräuchte ich an Unterstützung,
um meine Arbeit besser zu machen?**



Es ist Zeit, miteinander zu reden. Sowohl über Inhalte als auch über Beziehungen. In der Pfarrei, im Pfarrgemeinderat, im Seelsorgeteam, in der Ordinariatsabteilung. Lebendiger Glaube entsteht durch Austausch. Eine lebendige Kirche entsteht durch Kommunikation. Zuviel Energie wird nicht für das Evangelium freigesetzt, weil sie gehemmt ist durch Befürchtungen, etwas Falsches zu sagen, durch die vermeintliche „Schere im Kopf“, durch Resignation („bringt eh nichts“), durch ungeklärte Verletzungen, durch Kompetenzgerangel und persönliche Befindlichkeiten - die aber alle nicht im Sinne der Aufgabe sind, die Frohe Botschaft in die Gesellschaft hinein zu den Menschen zu tragen.

Um einen starken Glauben zu haben, ist es wichtig, Selbstverständlichkeiten immer wieder neu zu hinterfragen und mit neuen Erkenntnissen in eigenen Worten neu zu formulieren.

Es gibt unausgesprochene Interessen, neben den sichtbaren auch unsichtbare Machtstrukturen. Menschen haben unterschiedliche Vorstellung von Höflichkeit. Dieselben Worte können für unterschiedliche Menschen unterschiedliches bedeuten. Es gibt Missverständnisse. Oft liegt das, was jemand sagt, und das, was jemand tut, auseinander. Es wird auf Verantwortliche geschimpft, die von Missständen aber gar nichts wissen. Konflikte existieren, werden aber nicht offengelegt und gelöst, weil es an der nötigen Konfliktkultur mangelt, die oft nicht inhaltsorientiert ist, sondern sich an Macht und persönlicher Beziehung orientiert. Oft würde ein kurzer Anruf oder ein kurzes Ansprechen helfen, um zu erfahren, wo jemand einen Mangel hat, der leicht zu beheben wäre – aber nicht behoben wird, weil wir zu wenig authentisch miteinander reden. Gespräch, auch kritisches Gespräch, ist Wertschätzung. Kann es durch diese Fragen zum Streit kommen? Ja, aber dadurch werden vorhanden Konflikte aufgedeckt, geklärt, und hinterlassen im Idealfall ein stärkeres Team und eine stärkere Gemeinde. Jesus sagt, er sei „nicht gekommen, den Frieden zu bringen, sondern das Schwert“, also die Auseinandersetzung: Nicht um Friede-Freude-Eierkuchen geht es im Leben, sondern darum, seine Haltungen zu klären, sich zu positionieren, zu entscheiden.

Dort, wo Personen oder Gruppen es ablehnen, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und ihre Einstellungen zu klären, dort sind die vorliegenden, selbst gestellten Fragen am nötigsten. Auch Fragen, die man ablehnt – z.B. „Macht Gott Fehler?“ – führen zum Nachdenken und Positionieren.

Jedes Gespräch verändert.

Es gibt keinen Druck: Manche Fragen sollte man für sich alleine klären, andere als Pfarrei oder Team. Viele Fragen sind so persönlich, dass man sie sich nur selbst beantworten kann. Niemand muss eine Frage beantworten. Wer dann seinen eigenen Standpunkt neu durchdacht hat, kann ihn dann auch mit anderen besser teilen. Andere Fragen dienen dem Zweck, dass eine Gruppe besser zusammen wirken

kann. In Unternehmen zählt längst die systemische Produktivität: Drei Mittelmäßige, die gut zusammenarbeiten, sind bedeutend produktiver als der Supercrack, bei dem es leider nicht gelingt, die Ergebnisse der Arbeitsteilung zusammenzuführen. Auch als Gemeinde oder Team entscheidet die Kultur der Zusammenarbeit über Saat und Ernte für das Reich Gottes. Und erst in seinem Verhalten zeigen sich die Werte eines Menschen, die dann vor Gott entscheidend sind. Die Fragen sollen Katalysator sein, sich selber und die anderen besser kennenzulernen, damit in einem Team die Stärken von jedem gemeinsam genutzt werden kann.

2. Hintergrundgedanken zum Anwenden:

Mit diesen Fragen versetzen wir die Gläubigen und Aktiven in der Kirche in die Lage, selber Innovativ zu werden. Es geht darum, zu triggern, zu piksen, zu provozieren – damit die nötige Lebendigkeit entsteht. Es geht nicht um Kirchengremien, in denen Theologieprofessoren, Vorsitzende und Vertreter des bischöflichen Stuhls um jede Formulierung ringen – die Wirklichkeit zeigt, dass die meisten Mitchristen, noch weniger die Menschen da draußen, Papiere von kirchlichen Gremien lesen. Es kommt in den Köpfen hauptsächlich das an, was selber durchgekaut wurde, und kaum jemand kaut die vorgefertigten Ergebnisse anderer wider.

Die Fragen sollen kleine Gemeinschaften unterstützen, Ideen auszubrüten und ihr Zusammenwirken zu verbessern, um die Kirche von der Graswurzel her lebendig zu machen.

Bei welchen Gelegenheiten bekommen wir Leute ins Gespräch? Das kann die Klausurtagung des neu-gewählten Pfarrgemeinderates sein, die Teamsitzung der Seelsorgeeinheit mit den Planungen für das kommende Jahr, aber auch die Zusammenkunft nach dem Gottesdienst oder bei einem Adventscafé.

Wer soll wie ins Gespräch kommen? Personen innerhalb von Gremien, Gebetskreisen und der Gemeinde, aber auch über Gruppengrenzen hinaus.

Wer stellt wem welche Fragen? Am besten, die Karten werden verdeckt auf einem Tisch verteilt. Jeder nimmt sich eine, liest sie vor, antwortet, während die anderen dazu etwas sagen können. Stumm bleiben ist auch in Ordnung, denn auch mithören und mitdenken lösen Veränderungen aus. Gesprächsregeln sind sowieso allgemein bekannt, deswegen ist es überflüssig, sie hier zu wiederholen: Vielredner einbremsen; das Gesagte bleibt im Kreis; Ausreden lassen und zuhören; keine herabwürdigenden Bemerkungen; nachfragen, wenn einem etwas unverständlich ist.



Vertrauensbasis: Besser ist es, wenn die Teilnehmer sich kennen und Vertrauen abschätzbar ist. Aber es ist auch möglich, dass Teilnehmer sich nicht kennen und so über die Fragekarten den anderen erst kennenlernen.

Hilfreich ist es, das Niveau der Teilnehmer abzuklären. Vorher gilt es abzuklären, welche Sprach- und Wissens Ebene den Teilnehmenden hilfreich ist. Sinnvoll ist auch, wenn jede Gemeinschaft die Karten um eigene Fragen erweitert und sie zusammen mit ihren Erfahrungen an den Innovationskreis der Diözese Eichstätt zurückmeldet, damit auch andere davon profitieren.

Über die Rückmeldung über Erfahrungen mit den Fragen freuen wir uns:

konzeption@bistum-eichstaett.de

Für die AG Innovation: Erika Händeler und Andreas Weiß

Bild: Peter Weidemann In: Pfarrbriefservice.de

Was ist bei uns anders
als in der säkularen Welt?

Papst Benedikt hat bei seinem
Deutschlandbesuch der Kirche
gesagt, sie solle sich
entweltlichen, und hinterließ
ratlose Katholiken.
Was könnte er gemeint haben?

Gott ist gut und jeder kommt
in den Himmel. Oder?

Gott liebt mich?

Die Glaubensfrage, die mich
am meisten beschäftigt, ist...

Folgende Glaubensfrage hat
bei mir in der Vergangenheit
eine Glaubenskrise ausgelöst: ...

Was trägt mich
in meinem Leben?

Macht Glauben glücklich?

Am Ende des Lebens möchte
ich sagen können: ...

Ewiges Leben bedeutet für mich:
...

Wenn ich nur noch vier Wochen
zu leben hätte, dann würde ich ...

Redet Gott mit uns Menschen?

Macht Gott Fehler?

Ich würde Gott
folgenden Rat geben: ...

Ist alles nur freier Wille
des Menschen und
Naturwissenschaft, oder wirkt
auch Gott in der Welt?

Wenn ich Jesus vor 2000 Jahren
persönlich kennengelernt hätte,
wäre dann etwas anders?

Lohnt es sich noch zu leben,
wenn man bettlägerig und ein
Pflegefall ist?

Jemand sieht in seinem Leben
keinen Sinn mehr.
Was fragst Du, was sagst Du ihm?

Wie stelle ich mir den Himmel vor?

Hat Leiden einen Sinn?

Wirkt Gott in der Kirche?

Mit dem Glauben, den ich heute
habe, würde ich in meinem
Leben anders machen: ...

Am wichtigste an einem
Gottesdienst ist mir: ...

Was ist für Dich die wichtigste
Frage im „Vaterunser“?

Wenn ich keine Pflichtaufgaben hätte, und hätte völlige Freiheit, für die Kirche zu arbeiten:
Was würde ich dann unternehmen?

Was motiviert mich, mitzuarbeiten?

Was bräuchte ich an Unterstützung, um meine Arbeit besser zu machen?

Ständiges Lernen:
Wo lerne ich/lernen wir derzeit dazu?

Was sind meine Stärken, die ich einbringen kann?

(Allzu oft geht es um Stellenbeschreibung oder um eine Aufgabe in der Gemeinde, die jemand ausfüllt, ob wohl er anders lieber und besser tun würde.)

Menschenorientiert?
Umsetzungsorientiert? Inhaltsorientiert?
Wie ist meine Mischung?
Und wie verteilen sich die Persönlichkeitsmischungen im Team?
(Dazu gibt es in der Wirtschaft jede Menge Persönlichkeitstest, und zwar aus dem Zwang heraus, dass man sich selber gut kennen muss, um mit anderen gut zu kooperieren.)

Was begeisterte mich, als ich mich für den Weg in der Kirche entschied?
Was begeistert mich heute?

Wenn ich der Hl. Willibald wäre, der heute zurück in die von ihm gegründete Diözese käme:
Was würde ich tun?

Bei der nächsten Begegnung mit dem Bischof:
Was wäre die wichtigste Frage, die Du ihm stellst?

Du bist Papst. Was wäre das erste Projekt, das Du angehst?

Wie sieht unsere Diözese in zehn Jahren aus? In 50? In 100?

Wäre es sinnvoller, die Stelle innerhalb der Diözese häufiger zu wechseln, um nicht einzurosten, und um besser zu verstehen, wie es anderen in dieser Aufgabe ergeht?

(Papst Franziskus hat gesagt, keiner solle länger als fünf Jahren auf seiner Stelle sein.)

Was in unseren Arbeitsabläufen sollte stabil sein? Und was flexibel?

Geht es mich etwas an, wenn ich sehe, dass in einer anderen Abteilung/Seelsorgeeinheit etwas schief läuft?

Sind wir Freunde, Kollegen oder Mitstreiter?

Ideen, Engagement und Leistung der anderen anerkennen – oder ist das alles selbstverständlich?

Was war bisher Dein schönstes Erlebnis im Engagement für die Kirche?

Was findest Du an Dir gut, an Deiner Leistung und Fähigkeit? (Eigenlob stinkt nicht)

Was würde der Welt fehlen, wenn es mich nicht gäbe?

Würdest Du Deine Wahrnehmung so aussprechen, wie Du sie siehst, selbst wenn das zu Konflikten führt?

Sind Entscheidungen transparent?
Oder sind Absprachen unter vier Augen maßgeblich?

Zwei andere Deines Teams/PGR streiten. Wie verhältst Du Dich?

Welche Eigenschaften sollte ein guter Chef/Vorsitzender haben?

„Der Größte unter Euch solle aller Diener sein“:
Welche Unterstützung bekomme ich von meinem direkten Vorgesetzten?

Macht jeder, was er will?
Oder ordnet sich jeder unter?
Wie ist das Verhältnis von
Individualität und Gruppe?

Was ist unser
gemeinsames Ziel?

Von allen unseren Zielen – was
ist das wichtigste?
Welche Rangordnung der Ziele
gibt es?

Auf welche Vision von Kirche
arbeiten wir hin?

Was würden Sie ihren Kindern,
ihrem Nachbarn, ihren Eltern
sagen: Worin liegt der Sinn,
für die Kirche zu arbeiten?

Welche Stärken haben
wir als Team?

Was kann bleiben, was sollte sich
ändern, und was sollte weg?

Sind unsere
Entscheidungsfindungen
transparent?

Werden Erwartungen klar
ausgesprochen?

(Oder muss sie jeder erraten, und wehe
er/sie liegt falsch.)

Was können wir
straffen/automatisieren/
vereinheitlichen, um uns zu
entlasten und Zeit für
Wirkungsvolleres
freizuschaukeln?

Wie arbeiten mit benachbarten
Einheiten zusammen, wie mit
überregionalen Stellen?

Werden neue Menschen im
Gottesdienst von einem
Gemeindemitglied begrüßt
und angesprochen?

Spricht jemand neu
hinzugezogenen an?

Welche Talente gibt es in der
Gemeinde, und wie werden
sie genutzt?

Gibt es Talente in der Gemeinde,
die sich noch nicht entfaltet
haben?

Müsste/Sollte/Könnte jemand
gefördert werden?

Was können wir tun, damit die
frohe Botschaft auch in Zukunft
verbreitet wird?

Was heißt Zukunftsfähigkeit?
Welche Aspekte umfasst sie?

Welche Rollen bekommen Mitglieder, die eine abweichende Einstellung haben?
(In der Regel geht es oft darum, Konformität herzustellen. Durch die Spannung zu anderen Positionen entstehen erweiterte Ideen; der eigene Beschluss kann besser durchdacht und begründet werden und somit stabiler; eine Einseitigkeit in der Spiritualität und Verhaltensweise wird vermieden; Vielfalt bringt vor allem ein größeres Lösungsspektrum;
Wertschätzung von Opposition: Im britischen Parlament heißt die jeweilige Opposition „Her Majesty's Opposition“, um damit klar zu machen, dass Opposition nicht destruktiv ist, sondern dem Allgemeinwohl dient.)

Wie reagiere ich, wenn ich mich von jemandem verletzt fühle?

Wie geht Ihr in Eurem Gremien mit unterschiedlichen Glaubensvorstellungen um?

Bei Kampfabstimmungen: Halte ich zu meinem „Spezi“ oder zu dem, den ich zwar nicht mag, aber der in der Sache nachvollziehbar Recht hat und eher das Allgemeinwohl vertritt?

Inhalt vor persönlicher Beziehung und vor Macht/Verantwortlichkeit?

Bekommen neu Ideen und Vorschläge Raum und Zeit, um ausreichend durchdacht zu werden?
(Was oft passiert: Ein Vorschlag wird sofort weggebügelt. Dabei kann der ursprüngliche Vorschlag durchaus unpassend sein, aber in seiner Diskussion entwickeln sich viele bessere Lösungen und Ideen.)